

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR**

**RIZKY AULIA YARIS**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2017**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**RIZKY AULIA YARIS  
A211 13028**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2017**

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

RIZKY AULIA YARIS  
A21113028

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 20 Juni 2017

Pembimbing I




Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si.  
Nip. 19690627 199403 2 002

Pembimbing II



Shinta Dewi S. Tikson, SE., M.Mgt.  
Nip. 19810530 200912 2 003

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr.  
NIP. 19600503 198601 2 001



# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

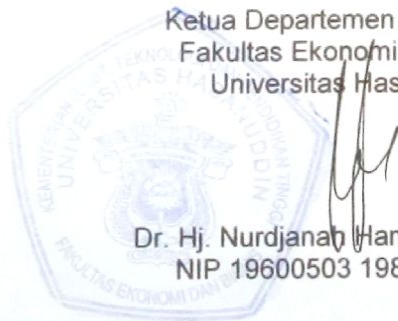
**RIZKY AULIA YARIS**  
**A21113028**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal, 2 Agustus 2017 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.	Ketua	1. 
2.	Shinta Dewi Tikson, SE.,M.Mgt	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si.	Anggota	4. 
5.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si.	Anggota	5. 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr  
NIP 19600503 198601 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Rizky Aulia Yaris  
NIM : A21113028  
Jurusan/program studi : Manajemen/Strata Satu S.1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Juni 2017

Yang membuat pernyataan



**RIZKY AULIA YARIS**



## **PRAKATA**

***Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

***Allahumma Shalli' Ala Muhammad Wa'Ala Ali Muhammad***

Puja dan puji senantiasa teriring dalam setiap hela nafas atas kehadiran dan lindungannya, Allah SWT. Shalawat dan salam tercurah atas nama Rasulullah Muhammad SAW, suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarganya dan suci beserta para sahabatnya. Alhamdulillahirobbil'alamin, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 MAKASSAR**".

Tugas akhir ini disusun sebagai akhir rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, sembah sujud dan hormat penulis haturkan kepada Ayahanda Muhammad Yaris dan Ibunda Rabaisah, S.Pd., M.M. yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, serta motivasi yang kuat dengan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.



Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, tidak lepas dari bimbingan, saran, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan kali ini secara khusus dan penuh kerendahan hati, penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan kepada Ibu Shinta Dewi S. Tikson, S.E., M.Mgt., selaku Pembimbing II di mana keduanya membimbing dengan sabar dan telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa penulis haturkan banyak terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si., Ibu Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan nasihat dan masukan yang membantu penulis untuk jauh lebih baik ke depannya.

Tidak lupa pula Penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
3. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Wahda, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik penulis yang selalu berkenan membimbing dari awal masuk kuliah hingga mendapatkan gelar sarjana.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah membagi ilmunya dengan tulus.
6. Bapak dan Ibu Staf karyawan akademik dan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah banyak

membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

7. Seluruh Guru SMK Negeri 1 Makassar yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Adik tersayang, Muhammad Restu Adhitya Yaris yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Calon Pendamping Hidup, Fandy Tegar Samudrah yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Kapten Chk Hamzah. Bs, S.H. dan Mama Nuraedah yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang berguna buat penulis.
11. Sahabat tercinta, Nur Sulhana Ali yang selalu setia memberikan masukan, dukungan dan motivasi yang berguna buat penulis.
12. Kepada teman-teman seperjuangan, Inceng Pratiwi, Zaenab, Hajja Dewanti, Putri Ikhromi, Waode Nanny Jumiarsih, Tri Rezki Inayati, Nurul Fadillah, Asriani Ansar, serta teman-teman angkatan Magneto (2013), terimakasih atas bantuan pendapat dan masukan untuk penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat dari SMK serta teman-teman dari kelas AP 1 dan AP 3 terima kasih banyak atas segala motivasi yang diberikan untuk kelancaran pembuatan skripsi.
14. Teman-teman Paskibra Unit 201 SMK Negeri 1 Makassar dan PPS 201 yang selalu memberikan pengalaman berharga.
15. Kepada teman-teman KKN Reguler Unhas Gel. 93 Kelurahan Bontoa, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto yang selalu memberikan dukungan.
16. Pak Asmari, Pak Tamsir, Pak Bur, pak Safar, Pak Budi dan Pak Dandu yang selalu setia untuk membantu dalam proses sarjana dan pemberian informasinya.

17. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat, serta doanya kepada penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu. Terima kasih banyak yang sebesar-besarnya.

Terakhir, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 20 Juni 2017

Rizky Aulia Yaris

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Makassar**

*Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Teacher Performance  
SMK Negeri 1 Makassar*

**Rizky Aulia Yaris  
Idayanti Nursyamsi  
Shinta Dewi S. Tikson**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin  
Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar, 90245, Sul-Sel, Indonesia  
[humas@unhas.ac.id](mailto:humas@unhas.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, serta untuk menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka dilakukan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar. Kemudian hasil penelitian dari variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja maka variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar adalah lingkungan kerja, alasannya karena memiliki nilai standardized coefficient yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel stress kerja dan beban kerja.

**Kata Kunci : Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru**

*This study aims to determine and analyze the influence of work stress, workload and work environment affect the performance of teachers SMK Negeri 1 Makassar, and to analyze the dominant variables affect the performance of teachers SMK Negeri 1 Makassar. To apply these objectives, the data collection technique is done through the distribution of questionnaires. The method of analysis used is the test of validity and reliability test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t test and f test). The results of research that has been done that work stress, work load, work environment have influence improvement teacher performance SMK Negeri 1 Makassar. Then the results of research from work stress variables, workload and work environment, the most dominant variable affecting the performance of teachers SMK Negeri 1 Makassar is the work environment, the reason because it has the highest standardized coefficient value when compared with variable work stress and workload.*

**Keyword : job stress, workload, work environment and teacher performance.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	 7
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.3 Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.4 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	15
2.1.5 Dampak Stres Kerja.....	18
2.1.6 Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.1.8 Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.9 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	25

2.1.10 Dimensi Lingkungan Kerja .....	28
2.1.11 Pengertian Kinerja Guru.....	32
2.1.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	36
2.2. Tinjauan Empirik.....	38
2.3. Kerangka Pikir .....	41
2.4. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1. Rancangan Penelitian.....	43
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.3. Populasi dan Sampel .....	43
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6. Instrumen Penelitian .....	45
3.7. Metode Analisis.....	46
3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	50
4.2. Hasil Penelitian .....	56
4.3. Pengujian Hipotesis .....	72
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Implikasi Hasil Penelitian .....	75
5.3. Saran-Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

### TabelHalaman

2.1	Penelitian Terdahulu .....	39
4.1.	Deskripsi Responden menurut Umur .....	57
4.2	Deskripsi Responden menurut Jenis kelamin .....	58
4.3.	Deskripsi Responden menurut Tingkat Pendidikan .....	58
4.4.	Deskripsi Responden menurut Masa Mengajar .....	59
4.5.	Deskripsi Responden menurut Golongan .....	60
4.6.	Deskripsi Responden menurut Status .....	61
4.7.	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja .....	63
4.8	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja .....	64
4.9	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja .....	65
4.10	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru .....	67
4.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	68
4.12.	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	69
4.13.	Hasil olahan data regresi dengan program SPSS .....	70
4.14.	Nilai <i>Adjusted R Square</i> .....	71
4.15.	Hasil Pengujian Parsial (uji t) .....	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	42



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Rachmawati (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur organisasi yang memiliki, akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, motivasi dan sebagainya. Jadi manusia merupakan asset dalam semua kegiatan perusahaan atau lembaga pendidikan, serta merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Perhatian terhadap SDM di dalam suatu organisasi sangatlah penting, terlebih dalam dunia pendidikan karena merupakan salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan, selain sumber daya lainnya. Salah satu faktor utama yang berperan penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru merupakan profesi yang berperan besar dan mempunyai kedudukan sangat penting serta dominan dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang guru memikul tanggungjawab moral dan kewajiban yang besar, sebab profesi guru dituntut untuk mencetak sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

Kinerja guru merupakan hal pokok yang menentukan baik buruknya pendidikan di sekolah. Menurut Sanjaya (2005) kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu

mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di lapangan, sebagai pengelola guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan belajar siswa.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini peneliti menfokuskan pada tiga variabel yakni stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, guru yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Penelitian Jatmiko (2015) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen. Pamungkas (2015) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD. Muhammadiyah Sopen Yogyakarta.

Selain stres kerja, beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001) bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi hasil kerja guru karena diburu oleh waktu dan penyelesaian pekerjaan. Astianto (2014) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Penelitian Ruscahyono (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten.

Hal ini disebabkan karena guru yang mengajar dalam lingkungan institusi pendidikan formal. Guru harus selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan intern institusi tempat guru tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri karena apabila guru tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan akan mempengaruhi penurunan kinerja guru.

Pentingnya masalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, hal ini perlu diperhatikan oleh SMK Negeri 1 Makassar. Sebagai sekolah menengah kejuruan dengan visi "Menghasilkan Tenaga Kerja Profesional untuk Kompetensi Global Berlandaskan Iman dan Taqwa". Sehingga untuk mencapai visi tersebut dituntut kinerja yang tinggi dari para guru dalam melakukan proses pembelajaran. Namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 belum optimal yang diindikasikan oleh beberapa faktor antara lain : meningkatnya stress kerja yang dihadapi oleh guru, hal ini dilihat dari jumlah materi pelajaran yang disampaikan dalam satu semester sebanyak 5 sampai 6

tema sedangkan waktu kerja yang sedikit, tuntutan jam mengajar yang harus dicapai guru 30 jam pelajaran dalam satu minggu karena disesuaikan dengan kurikulum yang telah ditetapkan dengan 5 hari kerja, serta jumlah pembuatan RPP dalam satu semester sebanyak 20 RPP dan harus dirampungkan, sehingga hal ini menyebabkan pula beban kerja yang berlebih bagi guru. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, ini dapat dilihat dari kurang terjalin hubungan yang harmonis antara sesama guru, kebisingan yang senantiasa mengganggu aktivitas mengajar serta kurangnya monitoring dari pihak supervisi atau kepala sekolah sehingga hal inilah yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja guru.

Dari permasalahan yang terjadi pada SMK Negeri I Makassar, maka hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih judul :**“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri I Makassar.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar.
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dilakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar.
2. Untuk menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah terdiri atas dua yakni :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan bagi Sekolah Menengah Kejuruan khususnya SMK Negeri Makassar dalam meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan masalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan mengurangi stres kerja, beban kerja guru dan masalah lingkungan kerja.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi pihak lain



Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi sekolah yang menghadapi masalah serupa.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi selanjutnya, maka penulis menguraikan kedalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Bab I : **Pendahuluan** yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- Bab II : **Tinjauan Pustaka** yang berisikan kerangka teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pikir, hipotesis.
- Bab III : **Metode penelitian** yang berisikan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, instrument penelitian, metode analisis serta definisi operasional dan pengukuran variabel.
- Bab IV : **Hasil penelitian dan pembahasan** yang berisikan gambaran SMK I Makassar, deskripsi profil responden, deskripsi tanggapan responden, uji instrument penelitian, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.
- Bab V : **Penutup** yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil analisis. Bab ini akan berisi pernyataan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti berkaitan dengan skripsi yaitu berupa kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Ardana, dkk.,2012).

Manajemen sumber daya manusia dilihat dari susunan katanya terdiri dari dua kelompok kata yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen menurut Ardana (2012) berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil kepuasan oleh pimpinan/manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.

Berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Moekijat (2010) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Marwansyah (2012) manajemen sumber daya adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dari pengertian-pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan beberapa paradigma menurut Moekijat (2010) yaitu :

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia. Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dengan kata lain eksistensi organisasi diwujudkan melalui kegiatan manusia yang disebut bekerja.
2. Potensi psikologis yang dimiliki seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya. Potensi cenderung lebih besar daripada kemampuan nyata (*achievement*) bisnis yang ditampilkannya sekarang.

3. Sumber daya material dan finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang memadai untuk keperluan pengelolaan sumber daya manusia. Perlu diyakini bahwa melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, berarti akan diperoleh keuntungan yang berimbang atau melebihi nilai sumber daya material dan finansial yang telah digunakan untuk mengelolah sumber daya manusia.
4. Untuk mendorong partisipasi kerja melalui manajemen sumber daya manusia diperlukan kemampuan manajer memperlakukan pekerja secara manusiawi.
5. Perlakuan secara manusiawi bermakna juga para manajer berkewajiban mewujudkan, membina dan mengembangkan hubungan sosial dalam bekerja dan pergaulan sehari-hari, yang diwarnai saling menghormati, bertenggang rasa (penuh toleransi) dan mampu menempatkan setiap orang sesuai dengan predikat, posisi dan jabatannya masing-masing.
6. Perlakuan secara manusiawi juga berarti, para pekerja dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan Hak-hak Asasi Manusia (HAM).

Jadi, secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa (Ardana, 2012). Dengan demikian ketiga daya yang dimiliki manusia, potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lain.

### 2.1.2. Perilaku Organisasi

Perilaku di dalam organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok. Baik perilaku individual maupun kelompok menjadi bahasan penting dalam organisasi, apalagi keduanya saling berinteraksi yang suatu saat sudah tidak bisa dibedakan lagi asal usul perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi (Wahjono, 2010).

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang multidisipliner yang mempelajari perilaku individu, kelompok dan proses dalam organisasi secara sistematis. Perilaku organisasi menurut Robbins (2010) adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi.

Perilaku organisasional mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif (Wahjono, 2010).

Perilaku organisasional berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, oleh sebab itu perilaku organisasional fokus pada cara meningkatkan produktivitas, mengurangi *absenteeism*, *employee turnover*, perilaku menyimpang di tempat kerja, perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja (Robbin dan Judge, 2007).

Berdasarkan definisi tersebut di atas, dapat dirumuskan bahwa perilaku organisasi pada hakekatnya menurut Wibowo (2014) merupakan bidang studi lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Studi perilaku organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana para manajer mengelola. Oleh karena itu, bidang ini berusaha untuk mendeskripsikan konteks manusia yang kompleks dari organisasi dan untuk mendefinisikan kesempatan, masalah, tantangan dan isu yang berasosiasi dengan dunia tersebut. Nilai dari perilaku organisasi adalah untuk mengisolasi aspek-aspek penting dari pekerjaan dan menawarkan perspektif khusus pada sisi manusia dari manajemen orang-orang sebagai organisasi, orang-orang sebagai sumber daya.

Stres berkaitan dengan perilaku organisasi karena stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan perilaku organisasi, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Begitu pula dengan beban kerja mempengaruhi perilaku organisasi, hal ini dikarenakan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi kinerja atau perilaku karyawan dalam organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Thoha (2005) mengemukakan bahwa perilaku organisasi ialah studi yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan atau individu pada suatu organisasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi individu untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi, apabila kondisi lingkungan kerja mendukung maka dapat

mempengaruhi perilaku dalam organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Mengetahui lebih jauh tentang perilaku organisasi, berarti mencoba untuk membuktikan adanya perubahan-perubahan ilmu organisasi dan manajemen dewasa ini. Orientasi mendasar tentang perilaku manusia makin dirasakan bagi setiap manajemen ditingkat teoritis maupun dengan tujuan praktis untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia itu memengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.3 Pengertian Stres Kerja**

Kata stres bermula dari kata latin yaitu "Stringere" yang berarti ketegangan dan tekanan. Stres merupakan suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang. Keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu. Bilamana stres telah mengganggu fungsi seseorang, dinamakan distress. Distress kebanyakan dirasakan orang jika situasi menekan dirasakan terus-menerus (tugas yang berat atau tugas yang dikakutkan karena tugas dilakukan dengan situasi yang tidak kondusif atau stres yang dilakukan dengan dasar rasa trauma).

Stress kerja merupakan salah satu masalah yang dapat dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres pada umumnya dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja (Hasibuan, 2014).

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin" yang dialami para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa adanya upaya mengatasi hal tersebut, stres dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya



sudah banyak ditemui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2014).

Dari pendapat yang dikemukakan di atas bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka akan timbul stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datang terus menerus.

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon (Siagian, 2008).

Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada seseorang dan tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi (Siagian, 2008).

Fahmi (2013) berpendapat stres adalah suatu keadaan yang menekan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada keselamatannya.

Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di mana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ditinjau dari penyebabnya, stres menurut Sopiah (2008) dapat dibagi menjadi enam macam, yaitu:

- 1) Stres fisik

Stres yang disebabkan karena keadaan fisik seperti karena temperatur yang tinggi atau yang sangat rendah, suara yang bising, sinar matahari atau tegangan arus listrik.

2) Stres kimiawi

Stres ini dikarenakan karena zat-zat kimia seperti adanya obat-obatan, zat beracun asam basa, faktor hormone atau gasdan prisipnya karena pengaruh senyawa kimia.

3) Stres mikrobiologik

Stres ini disebabkan oleh karena kuman seperti adanya virus, bakteri atau parasit.

4) Stres fisiologik

Stres yang disebabkan karena gangguan fingsi organ tubuh diantaranya gangguan diri struktur tubuh, fungsi jaringan, organ dan lain-lain.

5) Stres proses pertumbuhan dan perkembangan

Stres yang disebabkan karena proses pertumbuhan dan perkembangan seperti pada pubertas, perkawinan dan proses lanjut usia.

6) Stres psikis atau emosional

Stres yang disebabkan karena gangguan situasi psikologik atau ketidak-mampuan kondisi psikologis atau penyesuaian diri seperti hubungan interpersonal, sosial budaya atau faktor keagamaan.

#### 2.1.4 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres menurut Handoko (2008) disebut "*stresors*". Umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai "*stresors*" tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan timbulnya stres kepada karyawan, hal ini tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada dua kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Handoko (2008) yakni "*On the job*" (dalam perusahaan) dan "*off the job*" (di luar perusahaan) sebagai berikut :

a. *On the Job Stres*. Penyebab stres yang

terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

b. *Off the Job Stres*. Stres yang terjadi di

luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misalnya : perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya : kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya)

"*On the job stres*" maupun "*off the job stres*", tersebut harus mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan terutama departemen personalia, karena hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan (Handoko, 2008).

Stres yang dialami karyawan dapat bersumber dari beberapa faktor. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi stresor berbeda antara yang satu dengan karyawan yang lain.

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaannya (Fahmi, 2013).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2009).

### 2.1.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres terhadap pekerjaan ada bermacam-macam, dan oleh Robbins (2008) dibagi dalam empat tingkatan yaitu sebagai berikut :

- 1) Stres yang terlalu rendah. Kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktifitas rendah dan kurangnya prestasi pribadi. Hal ini akhirnya akan berkontribusi pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup.
- 2) Stres yang optimal. Jumlah stres yang tepat dalam hidup akan memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan peluang, bangkit untuk menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan atau dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- 3) Terlalu banyak stres. Selain kelelahan mental dan fisik, individu akan mendorong dirinya sendiri untuk terus bekerja, tapi dengan mengurangi imbalannya. Dengan mendorong diri sendiri secara terus-menerus sampai melewati batas, akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berhenti dan rileks. Kelelahan : tanda-tanda peringatan yang menyatakan bahwa kita berada dibawah stres yang berlebihan, apabila kita tidak mengindahkannya, maka kita sangat berpeluang untuk jatuh sakit, baik secara mental maupun fisik. Yang terbaik adalah kinerja yang berubah-ubah.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat

psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres (Handoko, 2008). Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres *flight* (melawan stres) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Handoko (2008) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

- a) Pengaruh psikologis. Pengaruh psikologis dapat berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
- b) Pengaruh perilaku. Pengaruh perilaku berkaitan dengan peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja atau di jalan.
- c) Pengaruh kognitif. Pengaruh kognitif yakni berkaitan dengan ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- d) Pengaruh fisiologis. Pengaruh fisiologis dapat disebabkan karena gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

#### **2.1.6. Pengertian Beban Kerja**



Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Sutarto, 2008).

Sutarto (2006) mengemukakan bahwa beban aktivitas suatu organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Dimana beban kerja berkaitan dengan : kompleksitas pekerjaan yang semakin banyak, tingkat kesulitan pekerjaan, adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta adanya pelimpahan tugas dan wewenang dari karyawan.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun institusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban

kerja berlebihan/terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Tarwaka (2011) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Dari berbagai definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

#### **2.1.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Manuaba dalam Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **2.1.8. Pengertian Lingkungan Kerja**

Kelangsungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sebab suatu lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah Swastha dan Sukotjo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah

sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015) merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan pengaruhnya cukup besar dalam diri seseorang. Nitisemito (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan fisik adalah sumber kepuasan, keluhan mengenai lingkungan fisik, adalah simbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari pengelola lingkungan. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja (Nitisemito, 2011).

Nitisemito (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin

menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain (Nitisemito, 2011)

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan pengertian lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Tohardi (2012) bahwa dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendesain lingkungan kerja, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan fisik maupun lingkungan sosial di tempat kerja yang tujuannya yakni sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Untuk itulah seorang pimpinan perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional (Tohardi, 2012).

Lingkungan kerja harus kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja di sana berdisiplin tinggi. Dengan kata lain lingkungan kerja juga dapat menjadi acuan seseorang dalam berdisiplin. Seorang pegawai akan ikut menjadi tidak disiplin, bila lingkungan tempat ia bekerja tidak mendukung dalam aktivitas pelaksanaan kerja (Tohardi, 2012).

Sihombing (2014) menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Lingkungan organisasi yang demikian dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh individu tersebut serta merupakan pemacu (motivasi), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (Sihombing, 2014).

Lingkungan kerja harus kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan berdisiplin tinggi. Dengan kata lain lingkungan kerja juga dapat menjadi acuan seseorang dalam berdisiplin. Seorang karyawan akan ikut menjadi tidak disiplin, bila lingkungan tempat ia bekerja juga tidak ada yang disiplin.

#### **2.1.9. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam

melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sedarmayanti, 2011) :

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Sihombing (2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Setiawan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik, yaitu : pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, dan keamanan.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito (2011) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2011). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut (Sunnyoto, 2012) adalah :

- a. Hubungan karyawan adalah hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.



- b. Kebisingan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja adalah peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d. Penerangan berkaitan dengan penerangan yang cukup hendaknya diusahakan dengan sinar matahari atau lampu.
- e. Sirkulasi udara adalah pertukaran udara yang cukup terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
- f. Keamanan adalah berkaitan dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja.
- g. Kondisi kerja adalah berkaitan dengan sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian aktivitas kerja sehari-hari.

#### **2.1.10 Dimensi Lingkungan Kerja**

Faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah sangat luas, di samping itu kemungkinan ada hal-hal di sekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya, misalnya dalam literatur masalah warna seringkali kurang diperhatikan, padahal pengaruh warna sebenarnya cukup besar dan sudah banyak diketahui terutama oleh ahli-ahli dekorasi (Nitisemito, 2011).

Untuk itulah ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Faktor-

faktor tersebut menurut Nitisemito (2011) antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang dapat termasuk dalam dimensi lingkungan kerja akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

### a. Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu "kebersihan adalah pangkal kesehatan." Dalam ajaran agamapun masalah kebersihan selalu mendapat perhatian, karena kebersihan adalah sebagian daripada iman. Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Bagi seorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang tinggi.

Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

### b. Penerangan

Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan

menurunkan produktivitas. Hal itu disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktivitas melihat.

Untuk itu jika penglihatan pekerja menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, untuk itu pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif yang seperti sudah disinggung di atas akhirnya membuat produktivitas menurun.

Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu :

- 1) Meningkatkan produksi dan menekan biaya.
- 2) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- 3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik secara umum.
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- 5) Memudahkan pengamatan/pengawasan.
- 6) Memperbaiki moral para pekerja.
- 7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga lebih memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata di antara para pekerja.
- 8) Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik.
- 9) Mengurangi *turnover* buruh/pegawai.
- 10) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Penerangan di sini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

Untuk menghemat biaya, penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding.

Ciri-ciri dari penerangan yang baik (*good lighting*) adalah sebagai berikut :

- 1) Sinar atau cahaya yang cukup
- 2) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- 4) Cahaya terang
- 5) Distribusi cahaya yang merata
- 6) Warna yang sesuai

#### c. Keamanan

Rasa aman menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Namun, yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan, artinya setiap perusahaan harus

menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya, serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Namun, dalam praktek di Indonesia, selain banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, karyawan sendiri sering mengabaikannya.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2011) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik, contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.1.11. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki 3 komponen yaitu kuantitas, kualitas

dan efektivitas. Ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu (Wahyudi, 2014). Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggungjawab, melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas (Wahyudi, 2014).

Kinerja guru merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja guru menurut Kusmanto (2012) mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Kusmianto (2012) menjelaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan

tugasnya seperti : 1. bekerja dengan siswa secara individual, 2. persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3. pendayagunaan media pembelajaran, 4. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5. kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja menurut Rivai (2009) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis Saondi dan Suherman (2010) menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
2. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
3. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan.
4. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
5. Memperhatikan multi intelegensi siswa.

6. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan keterampilan tingkat tinggi.
7. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.

Seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru menurut Davies (2000) adalah sebagai berikut :

- 1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan pembelajaran dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat



menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut (Sanjaya, 2005).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

#### **2.1.12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seseorang tidak timbul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Robbins (2008) adalah :

- 1) Umur. Kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
- 2) Jenis kelamin. Wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan atau senioritas. Kedudukan seseorang dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2010) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita

boleh mengatakan bahwa dalam kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- 2) Otoritas (wewenang). Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya).
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.
- 4) Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Wahyudi (2014) mengemukakan bahwa kinerja memiliki faktor antara lain :

- a) Kualitas kerja. Baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.
- b) Kuantitas kerja. Kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya.
- c) Kerjasama. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya.
- d) Keterandalan. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ia betul-betul dapat

diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- e) Kehadiran dan ketepatan waktu. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaan.
- f) Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- g) Prakarsa dan pertimbangan. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi, juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif yang selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil yang maksimal.

Mulyasa (2014) mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat 10 faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah : (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggungjawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing, serta (10) layanan perpustakaan.

## **2.2 Tinjauan Empirik**

Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dilihat pada uraian dibawah ini :



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul	Analisis	Hasil penelitian/ kesimpulan
1	Rizal, Syamsul (2013)	Stres kerja dan kinerja guru	Metode deskriptif dan statistik regresi linear berganda	Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolok ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno.
2.	Jatmiko, Cyndu Wahyu (2015)	Pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik (studi kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen	Analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Bahwa stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen.
3.	Pamungkas, Anas Canggih (2015)	Pengaruh Kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru SD. Muhammadiyah Sapen Yogyakarta	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.
4.	Ruscahyono, Hesthi (2014)	Pengaruh <i>locus of control</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 4	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>locus of control</i> dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

		Klaten		terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten.
5.	Astianto, Anggit (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya	Analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Sofyan, Diana Khairani (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.
7.	Sitepu, Agripa Toar (2013)	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Gaffar, Hulaifah (2012)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Stressor organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
9.	Merina, Mirzatriana (2008)	Pengaruh faktor-faktor stress kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
10.	Ristiana, Nunung (2012)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivesi	Analisis regresi linear	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan

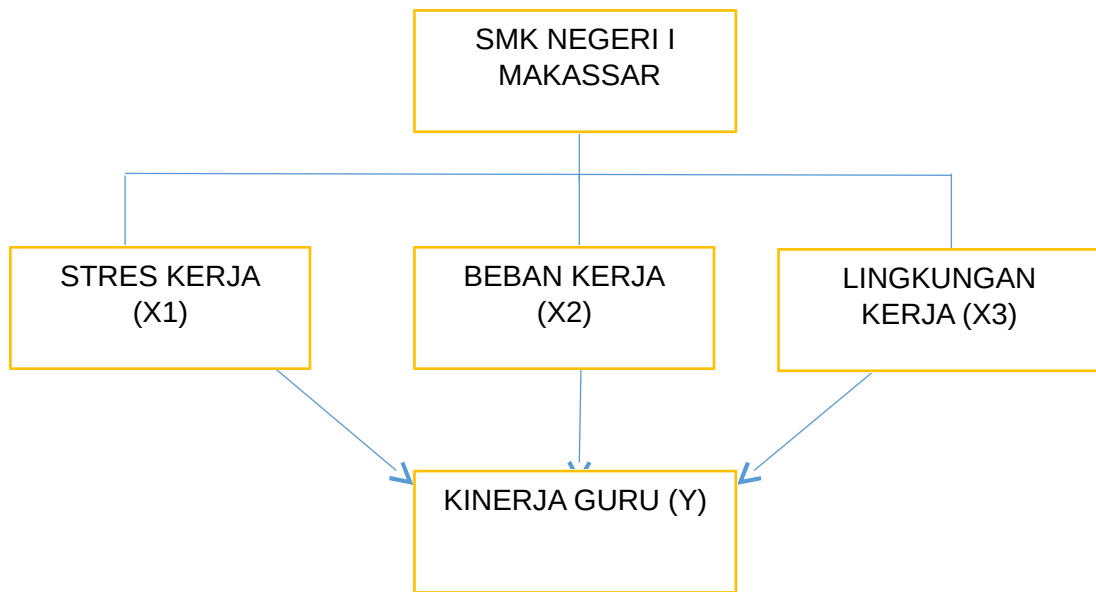
		terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
--	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Pikir

Penelitian ini ditentukan pada SMK Negeri I Makassar. Sebagai lembaga pendidikan dengan visi yakni menghasilkan Tenaga Kerja Profesional untuk Kompetensi Global Berlandaskan Iman dan Taqwadān untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan misi yakni : 1. Memberikan Pelayanan Prima kepada Pelanggan (Stakeholder). 2. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Produktif, Terampil dan Mandiri. 3. Menciptakan Iklim Pembelajaran yang Kondusif Berbasis Teknologi Komunikasi dan Informasi Berlandaskan Kecerdasan Emosional dan Spiritual. 4. Mengembangkan Pendidikan dan Pelatihan yang Bersertifikasi, serta 5. Mengembangkan Kemitraan dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DUDI).

Oleh karena itu, untuk mencapai visi dan misi SMK Negeri I Makassar maka perlunya ditingkatkan kinerja guru, dimana banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru namun dalam penelitian ini penulis menfokuskan pada masalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Guru akan cenderung mengalami stress apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya, sehingga berdampak terhadap penurunan pada kinerja guru. Selain stress kerja dan beban kerja maka lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi kinerja guru, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pikir yang dapat divisualisasikan dalam bentuk gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri I Makassar adalah lingkungan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan melalui suatu kuesioner untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas stress kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yakni kinerja guru dengan mengambil objek penelitian pada lembaga pendidikan SMK Negeri I Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan, pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS versi 21.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK Negeri I Makassar) yang beralamat di Jalan Andi Mangerangi No. 38 Makassar. Sedangkan adapun waktu yang digunakan mulai dari pengumpulan data, penyusunan proposal hingga penulisan skripsi adalah kurang lebih 3 bulan lamanya, terhitung mulai dari bulan Februari 2017 s/d bulan April 2017.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi menurut Arikunto (2010) adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengacu dari uraian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-

guru yang mengajar di SMK Negeri I Makassar yang berjumlah sebanyak 63 orang guru.

### **2.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel dan mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Mengingat jumlah populasi 63 orang maka peneliti mengacu dari pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga dari pendapat tersebut di atas maka peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 63 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 3.4.1.** Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari SMK Negeri I Makassar dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- 3.4.2.** Data Primer yakni data yang diperoleh dari hasil output kuesioner yang diajukan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan berkaitan dengan masalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri I Makassar.
- 3.4.3.** Data Sekunder yakni data yang diperoleh dari dokumen-dokumen SMK Negeri I Makassar, literatur, bahan pustaka dan karangan ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam instrumen pengumpulan data yang berkaitan dengan pembahasan adalah :

#### **3.5.1. Studi Kepustakaan**

Studi Kepustakaan berkaitan dengan pengumpulan data melalui bahan kepustakaan, literatur-literatur, pendapat para ahli, serta karangan ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

#### **3.5.2. Studi Lapangan**

Teknik pengumpulan data melalui studi lapangan terdiri atas :

- a) Observasi yakni teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada SMK Negeri I Makassar.
- b) Interview yakni teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan kepala sekolah, guru-guru serta staf yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
- c) Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menyebarkan selebaran angket pertanyaan untuk diisi oleh para responden khususnya guru-guru yang mengajar pada SMK Negeri I Makassar.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Metode *Likert's Summated Rating*. LSR atau skala likert adalah metode pengukuran sikap (*attitude*) yang banyak digunakan dalam penelitian sosial karena kesederhanaannya. *Likert's Summated Rating* sangat bermanfaat untuk membandingkan skor sikap seseorang dengan distribusi skala dari sekelompok orang lainnya, serta untuk melihat perkembangan atau perubahan sikap sebelumnya dan sesudah eksperimen atau kegiatan, pada penelitian ini akan dilihat pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Adapun pengukuran skala likert dengan kriteria bobot skor yang digunakan adalah :

SS = Sangat setuju, dengan skor 5

S = Setuju, dengan skor 4

CS = Cukup setuju, dengan skor 3

TS = Tidak setuju, dengan skor 2

STS = Sangat tidak setuju, dengan skor 1

### **3.7 Metode Analisis**

Pengolahan dan analisis data merupakan proses penyusunan, pengaturan, dan pengolahan data agar dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis. Sesuai dengan permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan, maka dalam pengolahan dan analisa data dilakukan secara deskriptif.

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a) Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apakah instrument yang digunakan dari setiap variabel valid

atau tidak valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, menurut Sunjoyo (2013) suatu indikator dianggap valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi di atas dari 0,30. Sedangkan dikatakan tidak valid apabila memiliki nilai korelasi dibawah dari 0,30.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi, dimana menurut Sunjoyo (2013) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

2. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk melihat pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru, dengan menggunakan persamaan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja guru
X <sub>1</sub>	= Stres kerja
X <sub>2</sub>	= Beban kerja
X <sub>3</sub>	= Lingkungan kerja
β <sub>0</sub>	= Konstanta
β <sub>1</sub> , β <sub>2</sub> , β <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
ε	= Standar Error

Hasil persamaan dari analisis regresi linier berganda ini adalah dengan bantuan komputer dengan menggunakan program “SPSS Release 21”.

#### 4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji f dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

##### a) Pengujian secara parsial (uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### b) Pengujian secara simultan (uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model analisis mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , yang artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependent.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , yang artinya bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent.

### 3.8 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional yang diajukan sehubungan dengan penelitian dan pembahasan ini adalah :

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Stres kerja	Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami guru dalam menjalankan poses pembelajaran di sekolah (Mangkunegara, 2010)	a. Tekanan dan kualitas waktu b. Supervisi c. Konflik antar pribadi dan kelompok d. Desakan waktu	Skala likert
Beban kerja	Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan yang dialami oleh guru dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001)	a. Kompleksitas pekerjaan b. Tingkat kesulitan pekerjaan c. Tanggung-jawab pekerjaan d. Pelimpahan tugas dan wewenang	Skala likert
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan proses pembelajaran (Nitisemito, 2011).	a. Kondisi kerja b. Peraturan kerja c. Penerangan d. Sirkulasi udara	Skala likert
Kinerja guru	Hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. (Wahyudi, 2014)	a. Kualitas kerja b. Kerjasama c. Kehadiran/ ketepatan waktu d. Prakarsa	Skala likert

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Makassar**

SMK Negeri 1 Makassar didirikan pada tanggal 1 Juli 1951 berdasarkan SK Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI No. 184/BII, Jakarta, 18 Juli 1951. Merupakan babak baru dalam dunia pendidikan Indonesia Bagian Timur umumnya dan khususnya di Makassar. Sekolah ini merupakan salah satu dari 5 gedung SMEA yang dibuka di seluruh Indonesia, juga yang pertama di Indonesia Timur sesudah pengakuan kedaulatan RI dan sesudah tercapainya negara kesatuan pada tanggal 17 Agustus 1950. Sebagai sekolah pertama yang didirikan pemerintah RI. Menurut gagasan baru Menteri Pengajaran dan Kebudayaan (Wilopo) merupakan suatu yang belum dikenal. Sekolah-sekolah negeri baik rendah maupun lanjutan pertama di atas, seluruhnya masih berdasarkan Negara Indonesia Timur (NIT) dan Jepang. Tidak mengherankan bahwa lahirnya SMEA Negeri di Makassar merupakan satu pilihan bagi rakyat yang telah terbiasa menerima modal pendidikan lama. Sebagai sekolah yang pertama dan baru, SMEA ini pada tahun pertama hanya memperoleh 30 orngsiswa dengan tenaga pengajar honorer dan direktornya masih dirangkap oleh direktur SMA Negeri Makassar (R. Jatno) yang masih meminjam lokasi SMA Negeri Makassar.

Pada tahun 1952 jumlah muridnya menjadi 110 orang dengan jumlah kelas empat ruangan. Tahun 1953 muridnya bertambah 210 orang dengan jumlah kelas 6 ruangan. Akibat membanjirnya murid-murid ini sehingga peminat tidak seluruhnya tertampung sehingga mulai diadakan test seleksi masuk. Faktor



penyebab bertambahnya murid di SMEA Negeri adalah tidak tertampungnya lulusan sekolah lanjutan pertama di sekolah-sekolah yang lain. Selain itu tamatan-tamatan SMEA sebagian besar langsung mendapat pekerjaan di kantor-kantor pemerintah maupun swasta. Kemudahan mendapatkan pekerjaan inilah yang menimbulkan perhatian masyarakat. Selain itu para lulusan banyak yang menjadi pimpinan pada instansi pemerintah dan swasta. Di samping itu, perguruan-perguruan tinggi yang ada seperti Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Sosial Politik dan sebagainya juga menerima tamatan SMEA ini.

Perkembangan SMEA Negeri 1 tidak hanya terbatas pada penerimaan siswa dan kelas serta gedungnya yang tadinya hanya menumpang pada SMA Negeri 1 Makassar, kemudian menempati gedungnya sendiri di jalan Cendrawasih pada tahun 1959 atas inisiatif dan bantuan dari Gubernur Sulawesi Selatan (Andi Pangerang Pettarani) melainkan juga pengembangan afiliasinya yaitu Pangkajene Kepulauan, Gowa, Jeneponto dan pembukaan kelas-kelas sore di samping kelas pagi. Dari SMEA ke gedung sendiri ini merupakan tahap kedua secara kuantitatif. Gedung yang baru ini mempunyai 18 ruang lengkap dengan kantor, ruang praktek mengetik, sebuah aula serba guna, gedung dan pekarangan yang cukup luas sehingga dapat dikatakan gedung ini cukup representatif. Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1960 / 1962. Gedung sebesar ini tidak mampu lagi menampung pelajar pagi hari sehingga di buka kelas sore hari. Kekurangan local ini segera ditanggulangi dengan kerja sama pemerintah dengan Persatuan Orang Tua Murid dan Guru (POMG) yang diketahui oleh Walikota Madya Ujung Pandang, Mayor M. Dg. Tompo sehingga pada tahun 1967 seluruh pelajaran diberikan pagi hari.

Sementara itu pada tahun 1963 telah berdiri SMEA Negeri baru yang diprakarsai oleh Walikota Madya Ujung Pandang dan Kepala Inspeksi Daerah

Pendidikan Ekonomi, Mansjur Abdul Kadir, B.A. sehingga pada tahun 1963/1964 berdirilah sebuah SMEA Negeri 1 Makassar dengan kelas sebanyak 6 ruangan dan siswa sebanyak 200 orang. Sudah barang tentu dalam hal ini peran Gubernur Andi Rivai dan Kepala Perwakilan Departemen P & K Provinsi Sulawesi Selatan tidak sedikit andilnya. Sejak berdiri hingga tahun 1970 adalah merupakan tahap perkembangan kuantitatif yang kemudian menjadi kualitatif pada tahun 1971. Oleh Departemen P & K menjadikan sekolah ini sebagai sekolah tertua di Indonesia bagian timur dan menjadi sekolah SMEA percontohan berdasarkan syarat dan ketentuan khusus. Penunjukan ini secara definitif tidak ada namun dari sekian banyak data SMEA pada waktu itu dan atas kunjungan kerja Kepala Dinas Pendidikan Ekonomi Pusat ke daerah ini ternyata SMEA Negeri 1 Makassar telah memenuhi syarat untuk menjadi sekolah percontohan.

Sejak tahun 1973 hingga kini, pemerintah telah melakukan penyempurnaan di bidang kurikulum sehingga pada kurikulum 1994, kurikulum 1999, dan pada tahun 2004, SMEA Negeri 1 Makassar pun berubah menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kelompok Bisnis dan Manajemen dengan menggunakan kurikulum 2004, dan terakhir Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) I Makassar.

SMEA Negeri 1 (sekarang SMK Negeri 1) Makassar telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yaitu:

- 1) Drs. J. C. Pangkerego
- 2) E. V. Soerardjo
- 3) Drs. Pakihi
- 4) Drs. Witono
- 5) Drs. Amir Ganyu
- 6) Amir Muhammad

- 7) Drs. A. Rachman Djamal
- 8) Dra. N. A. Rompis Pontoh
- 9) Dra. N. Mappalewa
- 10) Dr. H. Bustamin Yusuf
- 11) Drs. H. Muhayan Nurdin
- 12) Drs. Jamaluddin
- 13) Drs. Abd. Wahab Habbe
- 14) Drs. Muhammad Jufri, M.Pd
- 15) Drs. Baharuddin, M.Pd.

#### **4.1.2. Visi , Misi, dan Motto SMK Negeri 1 di Kota Makassar**

##### **Visi**

“Menghasilkan Tenaga Kerja Profesional, Untuk Kompetisi Global Berlandaskan Iman dan Taqwa”.

##### **Misi**

- a) Memberikan pelayanan prima kepada pelanggan (Stakeholder).
- b) Menyiapkan tenaga kerja yang produktif, terampil dan mandiri.
- c) Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan berbasis teknologi, komunikasi dan informasi berlandaskan kecerdasan emosional dan spiritual.
- d) Mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang bersertifikasi.
- e) Mengembangkan kemitraan dengan dunia usaha/industry.

##### **Motto**

- a) Profesional Pengabdianku
- b) Prima Layananku
- c) Tulus Ikhlas Tingkah Lakuku

#### **4.1.3. Lokasi SMK Negeri 1 di Kota Makassar**

Lokasi SMK Negeri 1 di kota Makassar menempati posisi yang strategis karena mudah dijangkau dari berbagai arah dan letak sekolah berada agak ke dalam dari jalan raya. SMK Negeri 1 Makassar terletak di Jalan Andi Mangerangi No. 38. SMK Negeri 1 Makassar dibangun di atas tanah seluas 11.525 m<sup>2</sup> dan luas bangunannya 3.278 m<sup>2</sup>.

#### **4.1.4. Keadaan Guru, Pegawai , dan Siswa SMK Negeri 1 di Kota Makassar**

Sejalan apa yang telah diuraikan sebelumnya bahwa SMK Negeri 1 Makassar mempunyai staf pengajar yang cukup untuk kelangsungan proses belajar mengajar.

Jumlah staf pengajar yang ada di sekolah ini, baik yang statusnya sebagai pengajar tetap atau pun yang masih honor adalah memungkinkan untuk mengajar siswa yang berjumlah 63 yang berasal dari berbagai daerah di Sulawesi Selatan, dilengkapi pula staf tata usaha yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat urgen (penting) dalam mengurus kelengkapan proses pembelajaran di sekolah. Jumlah staf yang dimaksud itu adalah kurang lebih 18 orang, sehingga dalam pelayanan di sekolah yang berkaitan dengan kelengkapan lingkungan proses pembelajaran di sekolah.

Namun demikian, yang perlu dicermati adalah adanya kerja sama antar personal yang terlibat langsung dalam kegiatan ini. Kerja sama tersebut bisa terjalin kalau ada sikap saling menghormati antara sesama personal tersebut. SMK Negeri 1 Makassar hubungan (interaksi) antara personal tersebut sangat diperhatikan karena menyadari sepenuhnya akan pentingnya kerja sama itu dalam menunjang tercapainya tujuan dan pendidikan nasional.

Berikut ini kami uraikan secara rinci personal SMKN 1 Makassar yang terdiri dari pimpinan, wali kelas, guru bidang studi dan staf tata usaha serta siswa secara keseluruhan.

1. Pimpinan, wali kelas, guru bidang studi dan staf tata usaha
  - a. Kepala Sekolah
  - b. Wakil Kepala Sekolah 4 orang
  - c. Ketua Program Keahlian 3 orang
  - d. Wali Kelas 30 orang
  - e. Guru bidang studi termasuk wali kelas, honor dan guru kontrak 63 orang
  - f. Staf Tata Usaha 13 orang
2. Siswa – Siswi

Siswa – siswa SMK Negeri 1 Makassar berjumlah 1040 orang yang tersebar dalam 32 kelas dengan rata-rata perkelas sebanyak 40 orang.

- 1) Kelas 1 terdiri dari 11 kelas dengan tiga (3) jurusan yang terdiri dari:
  - a. Kelas 1 Adm. Perkantoran 1
  - b. Kelas 1 Adm. Perkantoran 2
  - c. Kelas 1 Adm. Perkantoran 3
  - d. Kelas 1 Adm. Perkantoran 4
  - e. Kelas 1 Akuntansi 1
  - f. Kelas 1 Akuntansi 2
  - g. Kelas 1 Akuntansi 3
  - h. Kelas 1 Akuntansi 4
  - i. Kelas 1 Penjualan 1
  - j. Kelas 1 Penjualan 2
  - k. Kelas 1 Penjualan 3

2) Kelas 2 terdiri dari 10 kelas, yaitu:

- a. Jurusan Penjualan 2 kelas
- b. Jurusan Akuntansi 4 kelas
- c. Jurusan Adm. Perkantoran 4 kelas

3) Kelas 3 terdiri 11 kelas, yaitu:

- a. Jurusan Penjualan 3 kelas
- b. Jurusan Akuntansi 4 kelas
- c. Jurusan Adm. Perkantoran 4 kelas

## **4.2. Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Karakteristik Identitas Responden**

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar, dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 63 guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, nampak bahwa dari 63 kuesioner yang dibagikan kepada responden, ternyata semua telah mengembalikan kuesioner serta mengisi kuesioner secara lengkap dan benar.

Dari data responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperincikan berdasarkan umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa mengajar, golongan dan status guru. Keenam aspek

demografi tersebut mempunyai peran penting dalam mengetahui identitas atau profil responden. Untuk lebih jelasnya gambaran profil responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden menurut umur menggambarkan tingkat pengelompokan umur responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil selengkapnya deskripsi responden menurut umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Deskripsi Responden menurut Umur

No.	Umur Responden	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Dibawah 25 tahun	1	1,6
2.	26 – 35 tahun	8	12,7
3.	36 – 45 tahun	7	11,1
4.	Diatas 46 tahun	47	74,6
Jumlah		63	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 yang menguraikan deskripsi responden, dimana kelompok umur responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah umur responden antara diatas 46 tahun dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (74,6%), diikuti oleh responden yang berumur antara 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 8 orang (12,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMK Negeri 1 Makassar adalah berumur diatas 46 tahun yakni rata-rata berusia antara diatas 46 tahun.

### 2. Deskripsi Responden menurut Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin atau *gender* dapat dikelompokkan dalam 2 kategori yakni pria dan wanita. Oleh karena itulah dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden menurut Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Pria	23	36,5
2.	Wanita	40	63,5
Jumlah		63	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan data tersebut di atas yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin maka dari 63 orang responden yang menjadi sampel penelitian ini, maka didominasi oleh responden wanita dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (63,5%), diikuti oleh responden pria dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (36,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMK Negeri 1 Makassar adalah berjenis kelamin wanita.

### 3. Deskripsi Responden menurut Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden dalam penelitian ini, menguraikan mengenai tingkat pendidikan responden. Tingkat pendidikan responden dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, S1 dan S2. Adapun deskripsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Deskripsi Responden menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	SMA	0	0
2.	S1	49	77,8
3.	S2	14	22,2
Jumlah		63	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Data di atas menguraikan deskripsi responden menurut tingkat pendidikan, nampak bahwa frekuensi responden menurut tingkat pendidikan yang terbesar dalam penelitian ini adalah sarjana (S1) dengan jumlah responden sebanyak 49 orang (77,8%), diikuti oleh responden yang lulusan S2 yakni



sebanyak 14 orang (22,2%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar adalah lulusan sarjana (S1).

#### 4. Deskripsi Responden menurut Masa mengajar

Deskripsi responden menurut masa mengajar menguraikan mengenai lamanya seorang responden mengabdikan dirinya pada lembaga pendidikan yakni SMK Negeri 1 Makassar. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan deskripsi responden menurut masa mengajar yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Deskripsi Responden menurut Masa Mengajar

No.	Masa Mengajar	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Dibawah 2 tahun	7	11,1
2.	2 tahun – 3 tahun	4	6,3
3.	4 tahun – 5 tahun	10	15,9
3.	6 tahun – 7 tahun	2	3,2
4.	Diatas 7 tahun	40	63,5
Jumlah		63	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan data deskripsi responden menurut masa mengajar maka didominasi oleh responden yang memiliki masa mengajar antara diatas 7 tahun dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (63,5%), diikuti oleh responden yang mempunyai masa mengajar antara 4 tahun – 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (15,9%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar mempunyai masa mengajar diatas 7 tahun.

#### 5. Deskripsi Responden menurut Golongan

Deskripsi responden menurut golongan menguraikan mengenai golongan responden yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Deskripsi Responden menurut Golongan

No.	Golongan	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Honorer	9	14,3
2.	Gol. 1	0	0
3.	Gol. 2	0	0
4	Gol. 3	29	46
6	Gol. 4	25	39,7
Jumlah		63	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan data deskripsi responden menurut golongan, maka didominasi oleh responden yang mempunyai golongan 3 yakni sebanyak 29 orang (46%), diikuti oleh responden yang golongan 4 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (3,7%), dan yang terakhir adalah golongan honorer yakni sebanyak 9 orang (14,3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar adalah golongan 3.

#### **6. Deskripsi Responden menurut Status Guru**

Deskripsi responden menurut status dapat dikategorikan kedalam tiga bagian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Deskripsi Responden menurut Status

No.	Status	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Menikah	51	81
2.	Belum menikah	7	11,1
3	Lainnya	5	7,9
Jumlah		63	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan data deskripsi responden menurut status, maka didominasi oleh responden yang berstatus kawin dengan jumlah responden sebanyak 51 orang (81%), dan status belum kawin sebesar 7 orang (11,1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Makassar adalah berstatus kawin atau sudah berkeluarga.

#### 4.2.2 Analisis Variabel Penelitian

Analisis variabel penelitian memberikan gambaran tanggapan atau persepsi responden mengenai stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, namun sebelum itu perlu diketahui skor nilai rata-rata setiap indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka formulasi perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 63 \times 5 = 315$$

$$\text{Skor terendah} = 63 \times 1 = 63$$

$$\text{Range} = \frac{315 - 63}{5} = 50$$

Selanjutnya dari persamaan tersebut di atas, maka dapat ditentukan skor sebagai berikut :

63 – 113 = Sangat buruk/rendah sekali

114 – 164 = Buruk/rendah

165 – 215 = Cukup/cukup rendah

216 – 266 = Baik/tinggi

267 – 317 = Sangat Baik/sangat tinggi

Untuk mengetahui keterkaitan variabel bebas (stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) maka dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner melalui tanggapan responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

## 1. Stress kerja ( $X_1$ )

Kompetensi guru adalah gabungan pengetahuan, kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh para guru dalam melaksanakan pembelajaran kepada siswa. Dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran, maka aspek kompetensi adalah persyaratan penting bagi guru dalam pencapaian misi dan objektif dari suatu kegiatan proses belajar mengajar di sekolah, sebab tanpa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing guru dalam melaksanakan pembelajaran kepada siswa di sekolah maka prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar tidak akurat.

Pentingnya mengenai kompetensi guru, maka perlu adanya penilaian kompetensi guru, khususnya guru SMK Negeri 1 Makassar, yang dapat disajikan hasil jawaban responden mengenai stres kerja SMK Negeri 1 Makassar yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja

Indikator	Alternatif Jawaban Responden	Skor
-----------	------------------------------	------

	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	18	12,7	33	52,4	18	28,6	4	6,3	207
X1.2	0	0	6	9,5	38	60,3	16	25,4	3	4,8	205
X1.3	0	0	14	22,2	37	58,7	9	14,3	3	4,8	190
X1.4	0	0	14	22,2	37	58,7	9	14,3	3	4,8	190
<b>Skor rata-rata</b>											<b>198</b>

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai tanggapan responden atas variabel stress kerja maka diperoleh rata-rata per variabel adalah sebesar 198 dan dikategorikan cukup rendah. Ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh setiap guru di SMK Negeri 1 Makassar tergolong rendah. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan pertama tekanan dan kualitas waktu yang telah ditentukan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan skor 207. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, guru yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

## 2. Beban Kerja( $X_2$ )

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik

manajemen lainnya. Deskripsi jawaban responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja

Indikator	Alternatif Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	32	50,8	26	41,3	5	7,9	225
X2.2	0	0	0	0	34	54,0	27	42,9	2	3,2	220
X2.3	0	0	1	1,6	23	36,5	25	39,7	14	22,2	241
X2.4	0	0	0	0	20	31,7	32	50,8	11	17,5	243
Skor rata-rata											232

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai tanggapan responden atas variabel beban kerja maka diperoleh rata-rata sebesar 232 dan apabila dilihat dari range maka berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan terjadinya pelimpahan tugas dan wewenang dari satu guru ke guru yang lain dengan skor 243. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001) bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi hasil kerja guru karena diburu oleh waktu dan penyelesaian pekerjaan.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi

karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

Indikator	Alternatif Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	0	0	52	82,5	11	17,5	263
X3.2	0	0	0	0	0	0	52	82,5	11	17,5	263
X3.3	0	0	0	0	0	0	45	71,4	18	28,6	270
X3.4	0	0	0	0	0	0	39	61,9	24	38,1	276
Skor rata-rata											268

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai tanggapan responden atas variabel lingkungan kerja maka diperoleh rata-rata sebesar 268 dan berada pada kategori sangat baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan setiap ruang kelas dilengkapi dengan jendela sehingga sirkulasi udara dapat keluar masuk dengan skor sebesar 276. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi

lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

#### **4. Kinerja Guru (Y)**

Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Adapun tanggapan responden mengenai kinerja guru dapat disajikan pada tabel berikut ini :



Tabel 4.10 Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru

Indikator	Alternatif Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	0	0	10	15,9	39	61,9	14	22,2	256
Y2	0	0	0	0	10	15,9	33	52,4	20	31,7	262
Y3	0	0	0	0	10	15,9	38	60,3	15	23,8	257
Y4	0	0	0	0	4	6,3	45	71,4	14	22,2	262
Skor rata-rata											259

Sumber : Data primer, 2017

Tabel 4.10 mengenai tanggapan responden atas variabel kinerja guru maka diperoleh rata-rata per variabel adalah sebesar 259 dan berada pada range dengan kategori baik atau tinggi. Ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh guru di SMK Negeri 1 Makassar sudah baik. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan Kerjasama dengan sesama rekan guru lainnya dalam mendukung proses pembelajaran dan pernyataan keempat yakni Prakarsa atau gagasan/ide-ide guru dalam pengembangan sekolah dengan skor masing-masing sebesar 262.

#### 4.2.3 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel yakni stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menganggap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut adalah valid dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* yaitu dilakukan

dengan cara mengkorelasikan masing-masing score item dengan scor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang *over estimate*. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang *over estimate*.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan. Oleh karena itulah menurut Dwi (2010) bahwa suatu item dianggap valid jika nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) > nilai  $r_{standar}$  0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS release 21 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r_{standar}$	Keterangan
Stres kerja	X1.1	0,625	0,30	Valid
	X1.2	0,683		
	X1.3	0,691		
	X1.4	0,662		
Beban kerja	X2.1	0,366	0,30	Valid
	X2.2	0,524		
	X2.3	0,400		
	X2.4	0,459		
Lingkungan kerja	X3.1	0,478	0,30	Valid
	X3.2	0,577		
	X3.3	0,377		
	X3.4	0,611		
Kinerja guru	Y1	0,397	0,30	Valid
	Y2	0,320		
	Y3	0,609		
	Y4	0,325		

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni hasil uji validitas atas variabel penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa dari 16 item pernyataan yang diajukan, maka semua item pertanyaan valid sebab semua item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari nilai standar 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan untuk stres kerja, beban kerja,

lingkungan kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar dapat dipakai atau layak untuk dianalisis.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti memakai kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar. Setelah melakukan uji validitas maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya, dimana menurut Ghazali (2006) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 24, dimana hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres kerja	0,834	Reliabel
Beban kerja	0,649	Reliabel
Lingkungan kerja	0,715	Reliabel
Kinerja guru	0,626	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan data mengenai hasil uji reliabilitas atas variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Makassar, menunjukkan bahwa item pertanyaan yang ada pada keempat variabel yang diteliti semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur masing-masing variabel dapat diandalkan atau dipercaya sebagai alat ukur.

#### 4.2.4. Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk menguraikan pengaruh dan hubungan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Makassar. Oleh karena itulah dapat disajikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS release 21 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Hasil olahan data regresi dengan program SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.669	2.901		6.436	.000
Stres Kerja	-.224	.081	-.323	-2.776	.007
Beban Kerja	-.287	.103	-.322	-2.787	.007
Lingkungan Kerja	.284	.156	.213	1.882	.017

Sumber : Hasil olahan data 2017

Berdasarkan tabel mengenai hasil olahan data persamaan regresi dengan menggunakan program SPSS release 20 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 18,669 - 0,224X_1 - 0,287X_2 + 0,284X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :  $b_0 = 18,669$  merupakan nilai konstanta yang artinya dengan adanya stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja maka kinerja guru SMK Negeri 1 sebesar 18.669%. Nilai  $b_1 = -0,224$  yang apabila tanggapan responden mengenai stress kerja meningkat maka kinerja guru SMK Negeri 1 akan menurun sebesar 0,224%. Nilai  $b_2 = -0,287$  yang menunjukkan bahwa apabila tanggapan responden mengenai beban kerja meningkat maka kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar akan menurun sebesar 0,287%. Selanjutnya nilai  $b_3 = 0,284$  yang diartikan bahwa apabila tanggapan responden mengenai lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar akan meningkat sebesar 0,284%.

Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar adalah lingkungan kerja, hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja memiliki nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan stress kerja dan beban kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Nilai *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477	.227	.188	1.51671

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari Tabel 4.14 yakni hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi maka diperoleh nilai  $R = 0,477$ , hal ini berarti bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, sedangkan koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) diketahui sebesar 0,227 yang menunjukkan bahwa presentase pengaruh kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar dapat dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 22,7%, sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian nilai *Adjusted R square* sebesar 0,188 atau 18,8%, dengan demikian stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel kinerja guru sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Selanjutnya untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 1,52, dimana makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel terikat (kinerja guru).

### 4.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. Uji t (uji parsial)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen (stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru), dimana dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $t_{tabel}$  didapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k - 1$  (Lihat lampiran), selain itu dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar berarti memberikan pengaruh secara signifikan.

Hasil uji t antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Parsial (uji t)

Model	$t_{hitung}$	Sig
Stress kerja	-2.776	0,007
Beban kerja	-2.787	0,007
Lingkungan kerja	1.822	0,017

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 yakni hasil pengujian parsial (uji t) maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,776$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,671$ , serta memiliki nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 1 Makassar, hal ini berarti bahwa

apabila stress kerja meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar.

2) Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,787$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,671$ , serta memiliki nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 1 Makassar. Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja semakin banyak atau menumpuk maka kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar.

3) Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,822$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,671$ , serta memiliki nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 1 Makassar. Dimana semakin baik lingkungan kerja melalui sarana dan prasarana, kondisi kerja, ventilasi dan penerangan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar.

#### 4.3.2. Uji F (uji serempak)

Uji serempak dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara bersamaan variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, dimana dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ , apabila nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  berarti memberikan pengaruh secara bersamaan atau serempak. Dari hasil pengujian regresi maka diperoleh nilai  $F_{hitung} 5,785 > F_{tabel} 2,761$  dan memiliki nilai

signifikan  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara serempak atau bersamaan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan mengenai Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru akan dibahas sebagai berikut :

##### **4.4.1 Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil uji F yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh serempak atau bersamaan dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $F_{hitung} 5,785 > F_{tabel} 2,761$  dan memiliki nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) (secara signifikan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

##### **4.4.2. Stres Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil persamaan regresi dilihat pada tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar -0,224 selain itu signifikan  $0,007 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa tekanan dan kualitas waktu yang telah ditentukan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), hal ini berarti bahwa adanya tekanan dan kualitas waktu yang telah ditentukan dalam penyusunan RPP. Kurangnya pemantauan dan monitoring dari Supervisi atau kepala sekolah dalam pengisian RPP dan Silabus, sering terjadi konflik antar sesama guru di sekolah, serta desakan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Dengan



demikian, apabila SMK Negeri 1 Makassar melakukan perpanjangan waktu dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Peningkatan dalam pemantauan dan monitoring dari supervisi atau kepala sekolah dalam pengisian RPP dan Silabus, Berusaha agar tidak ada konflik antar sesama guru dan kelompok di sekolah, dan Menambah waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan, hal ini bisa mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, guru yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Penelitian Jatmiko (2015) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen. Pamungkas (2015) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD. Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Merina, Mirzatriana (2008), hasil penelitiannya menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang telah peneliti lakukan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

#### **4.4.3. Beban Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil persamaan regresi dilihat pada tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar -0,287 selain itu signifikan  $0,007 < 0,05$  dapat disimpulkan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada guru-guru SMK Negeri 1 Makassar, maka diperoleh temuan-temuan bahwa terjadinya kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan serta pelimpahan tugas dan wewenang, sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi pada setiap guru SMK Negeri 1 Makassar. Dengan demikian, apabila SMK Negeri 1 Makassar melakukan pemisahan waktu untuk pekerjaan yang dibebankan kepada guru, Mengurangi tingkat kesulitan pekerjaan, Lebih meningkatkan tanggungjawab pekerjaan kepada guru, Memantau agar tidak ada pelimpahan tugas dan wewenang dari satu guru ke guru lain. Maka beban kerja akan berkurang sehingga kinerja guru dapat lebih ditingkatkan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001) bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi hasil kerja guru karena diburu oleh waktu dan penyelesaian pekerjaan. Astianto (2014) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Kemudian penelitian Sitepu, Agripa Toar (2013), meneliti mengenai Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Hasil penelitiannya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan penulis

bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

#### **4.4.4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil persamaan regresi dilihat pada tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,284, selain itu signifikan  $0,17 < 0,05$  dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka diperoleh temuan bahwa sebagian besar guru-guru SMK Negeri 1 Makassar memberikan jawaban setuju mengenai kemampuan untuk mentaati peraturan kerja atau peraturan kedisiplinan yang harus ditaati, Ruang kelas diberikan penerangan sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran serta Setiap ruang kelas dilengkapi dengan jendela sehingga sirkulasi udara dapat keluar masuk. Sehingga diharapkan bahwa SMK Negeri 1 Makassar berusaha terus untuk meningkatkan pembenahan terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, ketika Lingkungan kerja semakin baik melalui sarana dan prasarana, kondisi kerja, ventilasi dan penerangan maka Kinerja Guru juga ikut meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Penelitian Ruscahyono (2014) menemukan

bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, Diana Khairani (2013), meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, hasil penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yakni mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu sebagai berikut :

Pertama. Hasil persamaan regresi yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Kedua. Dari hasil pengujian regresi maka disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar adalah lingkungan kerja, alasannya karena memiliki nilai *standardized coefficient* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel stres kerja dan beban kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

#### **5.2. Implikasi Hasil Penelitian**

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa stress, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, maka implikasi hasil penelitian ini bahwa :

- 1) Stess kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami guru dalam menjalankan poses pembelajaran di sekolah dan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa srres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar, sehingga hal ini mengandung implikasi agar kedepannya Kepala sekolah SMK Negeri 1 Makasar untuk lebih memperhatikan serta memonitoring setiap aktivitas kerja yang <sup>79</sup> kan oleh setiap guru, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.
- 2) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan yang dialami oleh guru dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu diharapkan agar setiap guru senantiasa menyelesaikan RPP, dan mempunyai rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.
- 3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan proses pembelajaran, sehingga implikasi dari hasil penelitian ini agar pimpinan kepala sekolah senantiasa menciptakan kondisi kerja yang nyaman, mematuhi peraturan kerja, memberikan penerangan serta memasang kipas angin, hal ini dilakukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar.

### **5.3. Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya pihak Kepala SMK Negeri 1 Makassar untuk lebih memperhatikan mengenai faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja

yang dihadapi oleh setiap guru, sehingga hal ini dimaksudkan untuk dapat menghindari atau memperkecil terjadinya stres kerja.

2. Disarankan pula agar perlunya pihak Kepala SMK Negeri 1 Makassar untuk jauh-jauh hari mengingatkan guru akan tugas-tugas yang dibebankan seperti RPP atau kurikulum pembelajaran, sehingga tidak menjadi penghambat atau beban kerja bagi para guru.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Makassar maka disarankan agar perlunya diperhatikan mengenai lingkungan kerja yakni dengan menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja guru, memasang AC sehingga tercapai kenyamanan dalam ruang kelas.
4. Sebaiknya pihak Kepala SMK Negeri 1 Makassar untuk senantiasa melakukan pengawasan atau monitoring kepada setiap guru terkait dengan aktivitas pembelajaran di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Davies, Keith., John W. Newstrom. 2000, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill
- Fahmi Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Gaffar, Hulaifah, 2012, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 2003, *Behavior in Organizations*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Jatmiko, Cyndu Wahyu, 2015, *Pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik (studi kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen*
- Kusmianto.2010. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit : Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Merina, Mirzatriana, 2008, *Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur*.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, cetakan kedelapan, Mandar Maju, Bandung
- Mulyasa, 2014, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta, Universitas Indonesia Press
- Nitisemito S, Alex, 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), cetakan kesembilan, edisi ketiga, Jakarta, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pamungkas, Anas Canggih, 2015, Pengaruh Kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru SD. Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2010. Kebijakan Kinerja Karyawan, Penerbit :BPFE, Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan ketujuh, penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Ristiana, Nunung, 2012, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus.
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Rizal, Syamsul, 2013, Stres kerja dan kinerja guru, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Volume I Nomor 2 Desember 2013
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Ruscahyono, Hesthi, 2014, Pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten
- Sanjaya, Wina, 2005, Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, edisi pertama, cetakan kedua, penerbit : Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2000. Etika Profesi Keguruan. Penerbit : Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Setiawan, Toni. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan keenam belas, Penerbit :Bumi Aksara, Jakarta

- Sihombing, Umberto, 2014, Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sitepu, Agripa Toar, 2013, Baban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Volume 1 Nomor 4 Desember 2013.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Volume 2 Nomor 1 Tahun 2013.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta
- Sugiyono, 2011, Statistik Untuk Penelitian, cetakan kesembilanbelas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunjoyo, Setiawan R, Carolina V, Magdalena M & Kurniawan A. 2013, Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM Spss 21), penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilengkapi dengan budaya organisasi pengembangan organisasi dan outsourcing. Cetakan pertama, penerbit : CAPS, Yogyakarta.
- Sutarto. 2006. Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, Penerbit : Harapan Press, Solo.
- Tohardi, Ahmad, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wahyudi, Imam, 2014, Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional, Penerbit : Prestasi, Jakarta.
- Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja. Penerbit : Rajagrafindo Persada. Jakarta.

# **LAMPIRAN KUESIONER**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Guru  
di  
SMK Negeri 1 Makassar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu Guru di SMK Negeri 1 Makassar untuk turut berpartisipasi dalam penelitian yang membahas mengenai : **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri I Makassar.** Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Informasi yang peneliti peroleh dari responden Bapak/Ibu berikan, akan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu berikan karena data tersebut akan dianalisis tanpa memperhatikan nama, namun semata-mata untuk kepentingan penelitian saja.

Demikian permohonan peneliti, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Februari 2017

**RIZKY AULIA YARIS**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan sesuai keadaan dan pendapat responden.

**DATA RESPONDEN**

1. Umur
  - ☐ Dibawah 25 tahun
  - ☐ 26 – 35 tahun
  - ☐ 36 – 45 tahun
  - ☐ Diatas 46 tahun
2. Jenis Kelamin
  - ☐ Pria                      ☐ Wanita
3. Tingkat pendidikan terakhir
  - ☐ Sekolah Menengah Atas
  - ☐ S<sub>1</sub>
  - ☐ S<sub>2</sub>
4. Masa Mengajar
  - ☐ Dibawah 2 tahun
  - ☐ 2 – 3 tahun
  - ☐ 4 – 5 tahun
  - ☐ 6 – 7 tahun
  - ☐ Diatas 7 tahun
5. Golongan
  - ☐ Honorer
  - ☐ Golongan 1
  - ☐ Golongan 2
  - ☐ Golongan 3
  - ☐ Golongan 4
6. Status Guru
  - ☐ Menikah
  - ☐ Belum Menikah
  - ☐ Lainnya

**PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN PERNYATAAN DI BAWAH INI YANG DIANGGAP PALING TEPAT DENGAN MEMBERI TANDA X (SILANG) :**

Pilihan jawaban :

- a. Sangat tidak setuju (STS)
- b. Tidak setuju (TS)
- c. Cukup setuju (CS)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat setuju (SS)

**STRESS KERJA**

No	Item Pernyataan	Tanggapan
----	-----------------	-----------

		STS	TS	CS	S	SS
1	Tekanan dan kualitas waktu yang telah ditentukan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).					
2	Kurangnya pemantauan dan monitoring dari Supervisi atau kepala sekolah dalam pengisian RPP dan Silabus.					
3	Terjadinya konflik antar sesama guru dan kelompok di sekolah.					
4	Saya dikejar dengan desakan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan semua pekerjaan.					

### BEBAN KERJA

No	Item Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Kompleksitas pekerjaan antara mengajar dan pembuatan RPP dari setiap mata pelajaran.					
2	Tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi sehingga menjadi beban kerja yang menumpuk.					
3	Saya tidak mempunyai tanggungjawab pekerjaan yang sangat berat.					
4	Terjadinya pelimpahan tugas dan wewenang dari satu guru ke guru yang lain.					

### LINGKUNGAN KERJA

No	Item Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Kondisi atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam proses pembelajaran.					
2	Kemampuan untuk mentaati peraturan kerja atau peraturan kedisiplinan yang harus ditaati.					
3	Ruang kelas diberikan penerangan sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran.					
4	Setiap ruang kelas dilengkapi dengan jendela sehingga sirkulasi udara dapat keluar masuk.					

### KINERJA GURU

No	Item Pernyataan	Tanggapan
----	-----------------	-----------

		STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas hasil kerja yang telah dicapai oleh guru sesuai dengan target.					
2	Kerjasama dengan sesama rekan guru lainnya dalam mendukung proses pembelajaran.					
3	Kehadiran/ketepatan waktu guru dalam menjalankan proses pembelajaran.					
4	Prakarsa atau gagasan/ide-ide guru dalam pengembangan sekolah.					

# **LAMPIRAN DATA RESPONDEN**





## LAMPIRAN 2 : DATA PROFIL RESPONDEN

No resp	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Mengajar	Golonga n	Status Guru
1	4	2	2	5	4	1
2	4	2	2	5	5	1
3	4	2	2	5	5	1
4	4	2	2	5	4	1
5	4	2	3	5	5	1
6	4	1	2	5	4	1
7	4	2	2	5	4	1
8	4	1	2	5	5	1
9	4	1	2	5	5	3
10	4	2	3	5	5	1
11	4	1	3	5	5	1
12	4	2	2	5	5	1
13	3	2	2	2	4	1
14	2	2	2	1	1	1
15	2	1	2	1	1	2
16	2	1	2	2	1	2
17	2	2	2	1	1	2
18	4	2	3	5	5	1
19	4	2	2	5	4	1
20	4	1	3	5	5	1
21	4	2	2	5	4	1
22	4	1	2	5	4	1
23	3	1	2	4	4	1
24	4	2	2	5	4	1
25	4	2	2	5	4	1
26	4	2	2	5	5	1
27	4	2	2	5	4	1
28	4	2	2	5	4	1
29	4	1	3	5	5	1
30	3	2	2	5	4	3
31	4	2	2	5	4	1
32	4	2	2	5	4	3
33	4	2	2	5	4	1
34	1	1	2	1	1	2
35	3	1	3	5	5	1
36	4	2	2	5	4	1



5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5
8	4	4	2	2	3	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4
9	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
10	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
11	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
12	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4
13	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4
14	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
15	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4
16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
20	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
26	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4
30	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
33	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5

36	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	3
37	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4
38	5	5	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
40	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
41	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
46	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
47	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
48	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4
49	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4
50	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4
51	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
52	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
53	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
55	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
62	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5

# LAMPIRAN SPSS

**Frequencies****Statistics**

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Mengajar	Golongan
N	Valid	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.5873	1.6349	2.2222	4.0159	3.9683
Sum		226.00	103.00	140.00	253.00	250.00

**Statistics**

		Status Guru	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.2698	3.2857	3.2540	3.0159	3.0159	3.5714	3.4921
Sum		80.00	207.00	205.00	190.00	190.00	225.00	220.00

**Statistics**

		X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8254	3.8571	4.1746	4.1746	4.2857	4.3810	4.0635
Sum		241.00	243.00	263.00	263.00	270.00	276.00	256.00

**Statistics**

		Y2	Y3	Y4
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		4.1587	4.0794	4.1587
Sum		262.00	257.00	262.00

### Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 25 tahun	1	1.6	1.6	1.6
	26 - 35 tahun	8	12.7	12.7	14.3
	36 - 45 tahun	7	11.1	11.1	25.4
	Diatas 46 tahun	47	74.6	74.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	36.5	36.5	36.5
	Wanita	40	63.5	63.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	49	77.8	77.8	77.8
	S2	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Masa Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 2 tahun	7	11.1	11.1	11.1
	2 - 3 tahun	4	6.3	6.3	17.5
	4 - 5 tahun	10	15.9	15.9	33.3
	6 - 7 tahun	2	3.2	3.2	36.5
	Diatas 7 tahun	40	63.5	63.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	



**Golongan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Honorer	9	14.3	14.3	14.3
	Golongan 3	29	46.0	46.0	60.3
	Golongan 4	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Status Guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	51	81.0	81.0	81.0
	Belum Menikah	7	11.1	11.1	92.1
	Lainnya	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	12.7	12.7	12.7
	CS	33	52.4	52.4	65.1
	S	18	28.6	28.6	93.7
	SS	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9.5	9.5	9.5
	CS	38	60.3	60.3	69.8
	S	16	25.4	25.4	95.2
	SS	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	22.2	22.2	22.2
	CS	37	58.7	58.7	81.0
	S	9	14.3	14.3	95.2
	SS	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	22.2	22.2	22.2
	CS	37	58.7	58.7	81.0
	S	9	14.3	14.3	95.2
	SS	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	32	50.8	50.8	50.8
	S	26	41.3	41.3	92.1
	SS	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	34	54.0	54.0	54.0
	S	27	42.9	42.9	96.8
	SS	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	CS	23	36.5	36.5	38.1
	S	25	39.7	39.7	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	20	31.7	31.7	31.7
	S	32	50.8	50.8	82.5
	SS	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	82.5	82.5	82.5
	SS	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	82.5	82.5	82.5
	SS	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	71.4	71.4	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	61.9	61.9	61.9
	SS	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	15.9	15.9	15.9
	S	39	61.9	61.9	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	15.9	15.9	15.9
	S	33	52.4	52.4	68.3
	SS	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	15.9	15.9	15.9
	S	38	60.3	60.3	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.3	6.3	6.3
	S	45	71.4	71.4	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	9.2857	3.498	.625	.809
X1.2	9.3175	3.607	.683	.784
X1.3	9.5556	3.412	.691	.778
X1.4	9.5556	3.477	.662	.792

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.1746	2.437	.366	.621
X2.2	11.2540	2.354	.524	.532
X2.3	10.9206	2.042	.400	.613
X2.4	10.8889	2.165	.459	.558

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.8413	1.071	.478	.669
X3.2	12.8413	1.007	.577	.616
X3.3	12.7302	1.039	.377	.731
X3.4	12.6349	.816	.611	.581

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.3968	1.792	.397	.562
Y2	12.3016	1.795	.320	.627
Y3	12.3810	1.498	.609	.392
Y4	12.3016	2.085	.325	.609

**Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.227	.188	1.51671

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.927	3	13.309	5.785	.002 <sup>b</sup>
	Residual	135.724	59	2.300		
	Total	175.651	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.669	2.901		6.436	.000
Stres Kerja	-.224	.081	-.323	-2.776	.007
Beban Kerja	-.287	.103	-.322	-2.787	.007
Lingkungan Kerja	.284	.156	.213	1.822	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## **LAMPIRAN TABEL T DAN F**

Lampiran : Tabel t (pada taraf Signifikan 0,05( satu sisi ) dan taraf Signifikan 0,025 ( dua sisi )

df	Signifikan		df	Signifikan	
	0.05	0.025		0.05	0.025
1	6.314	12.706	151	1.655	1.976
2	2.920	4.303	152	1.655	1.976
3	2.353	3.182	153	1.655	1.976
4	2.132	2.776	154	1.655	1.975
5	2.015	2.571	155	1.655	1.975
6	1.943	2.447	156	1.655	1.975
7	1.895	2.365	157	1.655	1.975
8	1.860	2.306	158	1.655	1.975
9	1.833	2.262	159	1.654	1.975
10	1.812	2.228	160	1.654	1.975
11	1.796	2.201	161	1.654	1.975
12	1.782	2.179	162	1.654	1.975
13	1.771	2.160	163	1.654	1.975
14	1.761	2.145	164	1.654	1.975
15	1.753	2.131	165	1.654	1.974
16	1.746	2.120	166	1.654	1.974
17	1.740	2.110	167	1.654	1.974
18	1.734	2.101	168	1.654	1.974
19	1.729	2.093	169	1.654	1.974
20	1.725	2.086	170	1.654	1.974
21	1.721	2.080	171	1.654	1.974
22	1.717	2.074	172	1.654	1.974
23	1.714	2.069	173	1.654	1.974
24	1.711	2.064	174	1.654	1.974
25	1.708	2.060	175	1.654	1.974
26	1.706	2.056	176	1.654	1.974
27	1.703	2.052	177	1.654	1.973
28	1.701	2.048	178	1.653	1.973
29	1.699	2.045	179	1.653	1.973
30	1.697	2.042	180	1.653	1.972
31	1.696	2.040	181	1.653	1.973
32	1.694	2.037	182	1.653	1.973
33	1.692	2.035	183	1.653	1.973
34	1.691	2.032	184	1.653	1.973
35	1.690	2.030	185	1.653	1.973
36	1.688	2.028	186	1.653	1.973
37	1.687	2.026	187	1.653	1.973
38	1.686	2.024	188	1.653	1.973
39	1.685	2.023	189	1.653	1.973
40	1.684	2.021	190	1.653	1.973
41	1.683	2.020	191	1.653	1.972
42	1.682	2.018	192	1.653	1.972
43	1.681	2.017	193	1.653	1.972
44	1.681	2.015	194	1.653	1.972
45	1.679	2.014	195	1.653	1.972
46	1.679	2.013	196	1.653	1.972
47	1.678	2.012	197	1.653	1.972
48	1.677	2.011	198	1.653	1.972
49	1.677	2.010	199	1.653	1.972
50		2.009	200	1.653	1.972
51	1.675	2.008	201	1.652	1.972
52	1.675	2.007	202	1.652	1.972
53	1.674	2.006	203	1.652	1.972
54	1.674	2.005	204	1.652	1.972
55	1.673	2.004	205	1.652	1.972
56	1.673	2.003	206	1.652	1.972
57	1.672	2.002	207	1.652	1.971
58	1.672	2.002	208	1.652	1.971
59	1.671	2.001	209	1.652	1.971
60	1.671	2.000	210	1.652	1.971
61	1.670	2.000	211	1.652	1.971
62	1.670	1.999	212	1.652	1.971
63	1.669	1.998	213	1.652	1.971
64	1.669	1.998	214	1.652	1.971
65	1.669	1.997	215	1.652	1.971
66	1.668	1.997	216	1.652	1.971
67	1.668	1.996	217	1.652	1.971
68	1.668	1.995	218	1.652	1.971
69	1.667	1.995	219	1.652	1.971
70	1.667	1.994	220	1.652	1.971
71	1.667	1.994	221	1.652	1.971
72	1.666	1.993	222	1.652	1.971
73	1.666	1.993	223	1.652	1.971

74	1.666	1993	224	1.652	1971
75	1.665	1992	225	1.652	1971
76	1.665	1992	226	1.652	1971
77	1.665	1991	227	1.652	1970
78	1.665	1991	228	1.652	1970
79	1.664	1990	229	1.652	1970
80	1.664	1990	230	1.652	1970
81	1.664	1990	231	1.651	1970
82	1.664	1989	232	1.651	1970
83	1.663	1989	233	1.651	1970
84	1.663	1989	234	1.651	1970
85	1.663	1988	235	1.651	1970
86	1.663	1988	236	1.651	1970
87	1.663	1988	237	1.651	1970
88	1.662	1987	238	1.651	1970
89	1.662	1987	239	1.651	1970
90	1.662	1987	240	1.651	1970
91	1.662	1986	241	1.651	1970
92	1.662	1986	242	1.651	1970
93	1.661	1986	243	1.651	1970
94	1.661	1986	244	1.651	1970
95	1.661	1985	245	1.651	1970
96	1.661	1985	246	1.651	1970
97	1.661	1985	247	1.651	1970
98	1.661	1984	248	1.651	1970
99	1.660	1984	249	1.651	1970
100	1.660	1984	250	1.651	1969